

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Perkembangan globalisasi yang semakin cepat membuat manajemen sumber daya manusia mengalami perubahan yang dinamis. Sumber daya manusia memiliki peranan penting di dalam suatu perusahaan. Sumber daya manusia merupakan hal yang sangat berpengaruh terhadap kelangsungan hidup organisasi. Setiap perusahaan mempunyai berbagai tujuan yang dalam pelaksanaannya dikelola oleh sumber daya manusia. Oleh karena itu, perusahaan atau organisasi harus menyesuaikan setiap perubahan-perubahan yang terjadi. Untuk mencapai tujuan organisasi dan demi mewujudkan visi dan misinya sangat tergantung pada peran dan kualitas sumber daya manusia yang ada pada organisasi tersebut.

Faktor sumber daya manusia merupakan elemen paling penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan, karena sumber daya manusia merupakan pemeran utama dalam kelangsungan organisasi agar dapat berkembang ataupun menjadi lebih baik. Oleh karena itu sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam semua kegiatan perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan secara optimal. Kemampuan yang dimiliki oleh sumber daya manusia yang berada dalam suatu perusahaan menjadi suatu hal yang harus diperhatikan. Karena sumber daya manusia lah yang akan mempengaruhi

citra perusahaan dimata masyarakat serta perusahaan akan mencapai tujuannya dan menjadi perusahaan yang unggul dari para pesaing.

Untuk menjadi suatu perusahaan yang unggul harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, karena manusia sangat berperan penting dalam kegiatan operasional perusahaan. Maka dari itu perusahaan harus memberikan perhatian yang lebih terhadap sumber daya manusia yang dimiliki agar dapat bekerja secara maksimal.

Seorang pegawai dapat bekerja secara maksimal apabila semua kebutuhannya di dalam perusahaan telah terpenuhi. Ketika kebutuhan tersebut telah terpenuhi, maka timbulah kepuasan kerja pada diri pegawai. Sebaliknya apabila perusahaan tidak memenuhi kebutuhan pegawai, maka yang timbul adalah ketidakpuasan kerja pada diri pegawai.

Kepuasan kerja pegawai merupakan faktor penting yang harus diperhatikan perusahaan. Karena pegawai merupakan faktor yang berperan penting dalam kegiatan operasional perusahaan. Bagi perusahaan, memperhatikan kepuasan kerja pegawai dilakukan dalam rangka untuk meningkatkan kinerja pegawainya. Karena jika kepuasan kerja pegawai tinggi maka akan menghasilkan kualitas kerja yang baik. sebaliknya, apabila kepuasan kerja pegawai tidak terpenuhi maka akan berdampak pada kinerja yang rendah, serta keluarnya pegawai dari perusahaan. Oleh karena itu, sebaiknya perusahaan mulai untuk memperhatikan kepuasan kerja pegawainya.

PT Mega Finance (sebelumnya dikenal sebagai PT. Para Multi Finance) merupakan perusahaan yang bergerak dibidang Pembiayaan dan perusahaan yang saat ini semakin berkembang pesat, PT Mega Finance berdiri pada tanggal 15 Maret 1995. PT Mega Finance memiliki jaringan luas beroperasi pada lima pulau di seluruh Indonesia, mencakup lebih dari 15 provinsi, 45 kota, dan 225 daerah administrasi. Perusahaan Finance ini diketahui berada di bawah naungan CT Corpora (selain Bank Mega, Trans Tv, Trans 7, Carrefour, dll). Kelompok ini didirikan pada tahun 1987 oleh ketua dan pemegang saham utama Mr.Chairul Tanjung. Alamat kantor pusat PT Mega Finance berada di Jalan Wijaya I no 19 , Kebayoran Baru, Jakarta Selatan.

Setelah melakukan wawancara dan survei awal tentang kepuasan kerja pegawai, peneliti menemukan bahwa tingkat kepuasan kerja yang rendah pada pegawai PT. Mega Finance. Peneliti mendapatkan data gaji dari tahun 2014-2016 yang diterima oleh karyawan PT. Mega Finance antara lain:

**Tabel I.I**  
**Data Gaji Karyawan PT. Mega Finance**  
**Tahun 2014-2016**

| <b>TAHUN</b> | <b>GAJI</b>   |
|--------------|---------------|
| 2014         | Rp. 2.450.000 |
| 2015         | Rp. 2.850.000 |
| 2016         | Rp. 3.100.000 |

**Tabel 1.2**  
**Data Turnover Karyawan PT. Mega Finance**  
**2014-2016**

| Tahun                  | 2014 | 2015 | 2016 |
|------------------------|------|------|------|
| Jumlah karyawan keluar | 20   | 35   | 46   |
| Total karyawan         | 378  | 389  | 406  |

Sumber : Perusahaan

Dari data diatas dapat diperoleh bahwa setiap tahun gaji yang diterima oleh pegawai PT. Mega Finance mengalami peningkatan setiap tahunnya yang terlihat dalam tabel diatas. Akan tetapi kenaikan gaji yang diterima oleh setiap pegawai tiap tahunnya tidak berdampak pada kebutuhan yang tercukupi dikarenakan inflasi yang meningkat pada setiap tahunnya. Dari tabel 1.2 pun dapat dilihat tingkat *turnover intention* yang tiap tahun nya semakin naik presentasi nya, Maka dari itu tercermin ketidakpuasan dari karyawan.

Untuk dapat terus meningkatkan kepuasan kerja pegawai, maka perusahaan perlu memperhatikan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai diantaranya: kompensasi, mutu pengawasan, fasilitas yang disediakan, lingkungan kerja, dan pengembangan karir.

Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah kompensasi. Kompensasi adalah segala bentuk penghargaan yang diberikan perusahaan sebagai bentuk balas jasa atas kontribusi yang pegawai berikan kepada perusahaan atau pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak

atau tidak. Kompensasi merupakan hal yang paling terpenting untuk mencapai kepuasan kerja. Karena kompensasi sangat berpengaruh bagi kinerja para pegawai di perusahaan. Jika kompensasi pegawai cukup untuk memenuhi kebutuhan, ia akan lebih puas dibanding jika ia menerima kompensasi lebih rendah dari yang diperlukan untuk memenuhi standar hidup yang memadai. Maka dari itu perusahaan harus memperhatikan kesejahteraan pegawai dalam hal ini kompensasi.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah mutu pengawasan. Faktor mutu pengawasan sangat penting artinya dalam menaikkan produktifitas kerja. Kepuasan karyawan dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi (*sense of belonging*). Pengawasan identik dilakukan oleh seorang Supervisor dan bagi karyawan, Supervisor dianggap sebagai figur ayah dan sekaligus atasannya. Supervisi yang buruk dapat berakibat terhadap menurunnya kepuasan kerja karyawan dan berdampak pada absensi dan *turn over*.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah fasilitas yang disediakan. Fasilitas merupakan segala sesuatu yang dapat memudahkan dan memperlancar pelaksanaan segala sesuatu usaha atau bentuk pelayanan perusahaan terhadap karyawan agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan karyawan sehingga dapat meningkatkan produktifitas kerja karyawan. Adanya fasilitas yang disediakan oleh perusahaan sangat

mendukung karyawan dalam bekerja dan fasilitas sangat penting yang harus disediakan perusahaan untuk kesejahteraan pegawainya. Dengan adanya fasilitas yang disediakan oleh perusahaan seperti dana pensiun dan jaminan asuransi kesehatan dan jiwa maka tercapailah tingkat kepuasan kerja pada pegawai, sebaliknya apabila perusahaan tidak memberikan fasilitas yang cukup untuk pegawainya maka akan menimbulkan ketidakpuasan kerja.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja dalam perusahaan mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan dalam melakukan pekerjaan di perusahaan. Dimana lingkungan kerja adalah tempat dimana pegawai melakukan aktivitas pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik terdiri dari kursi, meja, dan lingkungan umum yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan dan rasa nyaman. Ketika lingkungan kerja memberikan kenyamanan dalam bekerja maka akan terciptanya kinerja yang baik dalam melaksanakan setiap pekerjaannya dan tercapailah kepuasan kerja. Sebaliknya ketika pegawai tidak merasakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif maka kinerja pegawai akan rendah menimbulkan ketidakpuasan kerja.

Salah satu faktor penting yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah pengembangan karir. Perencanaan dan pengembangan karir yang jelas dalam organisasi dapat meningkatkan motivasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, sehingga menciptakan rasa puas dalam melaksanakan pekerjaannya. Pengembangan karir adalah upaya atau usaha yang dilakukan oleh karyawan untuk meningkatkan status, kemampuan, dan kepribadian seorang individu yang dilakukan dalam rangka mencapai karir yang diinginkan melalui rangkaian aktifitas yang panjang , antara lain adalah pendidikan, pelatihan, pencarian dan perolehan kerja, serta pengalaman kerja. Dengan adanya program pengembangan karir, dapat lebih meningkatkan dorongan atau motivasi kepada karyawan untuk lebih berprestasi dan memberikan kontribusi yang maksimal kepada perusahaan. Pengembangan karir merupakan salah satu faktor yang penting untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan juga untuk meningkatkan produktifitas. Kegiatan pengembangan karir yang didukung oleh perusahaan , maka perusahaan mengharapkan adanya umpan balik dari karyawan yaitu berupa prestasi kerja.

Dengan anggapan bahwa sumber daya manusia adalah asset yang berharga bagi perusahaan, maka perusahaan wajib mengembangkan potensi karyawan dan bertanggung jawab terhadap peningkatan kesejahteraan karyawan melalui pengembangan karir. Sumber daya manusia harus selalu dikembangkan jika organisasi ingin tetap eksis di dunia usaha yang selalu mengalami perubahan. Pengembangan sumber daya manusia secara internal yang dilakukan dengan baik akan memberikan hasil yang lebih baik daripada

melakukan perekrutan dari luar yang mungkin dilakukan secara terburu-buru. Konon tiga diantara lima manusia mendambakan karir mereka menanjak terus dengan pesat, penghasilan makin besar, kedudukan sosial ekonomi semakin tinggi dan mantap, dan batin merasa puas karena berhasil mewujudkan jati diri. Jika tidak ada perhatian manajemen untuk kemajuan karir karyawan yang pantas maka akan banyak karyawan yang mengundurkan diri dari pekerjaannya dan berdampak meningkatkan angka *turnover intention*.

PT Mega Finance merupakan perusahaan yang bergerak dibidang Pembiayaan baik elektronik, otomotif, maupun jaminan BPKB. Perusahaan ini beralamat di Jl. Wijaya I no 19 RT.006/004, Kebayoran Baru, Jakarta Selatan, 12170.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka peneliti tertarik untuk mengetahui apakah terdapat hubungan pengembangan karir dengan kepuasan kerja.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dikemukakan bahwa ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, diantaranya adalah:

1. Rendahnya kompensasi yang diberikan perusahaan kepada pegawai
2. Kurangnya mutu pengawasan
3. Kurangnya fasilitas yang disediakan
4. Lingkungan kerja yang kurang baik
5. Kurangnya pengembangan karir



### **C. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut, atas dasar dari pertimbangan dari peneliti yang berupa keterbatasan kemampuan baik secara materi yang dimiliki serta waktu yang tersedia, maka dalam penelitian ini dibatasi pada masalah: “hubungan orientasi karir dengan kepuasan kerja”

### **D. Perumusan Masalah**

Berdasarkan pembatasan masalah diatas, maka peneliti merumuskan masalah penelitian sebagai berikut: “Apakah terdapat hubungan orientasi karir dengan kepuasan kerja?”

### **E. Kegunaan Penelitian**

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan dalam mengembangkan ilmu pengetahuan yang dapat digunakan oleh :

#### **1. Bagi Peneliti**

Penelitian ini diharapkan menambah wawasan, pengetahuan dan keterampilan tentang masalah pengembangan karir dengan kepuasan kerja.

#### **2. Tempat Penelitian**

Penelitian ini memberikan kegunaan bagi perusahaan dapat mengetahui permasalahan yang ada, dapat menentukan langkah-langkah yang harus diambil. Guna memperbaiki permasalahan yang terjadi, penelitian ini dapat juga menjadi referensi bagi perusahaan.

### 3. Universitas Negeri Jakarta

Penelitian ini memiliki kegunaan sebagai bahan referensi bagi Pusat Belajar Ekonomi (PBE) dan UPT Perpustakaan UNJ serta dapat menambah informasi dan pengetahuan bagi akademika yang akan mengadakan penelitian.

### 4. Bagi Perpustakaan

Diharapkan dapat bermanfaat untuk menambah koleksi bacaan dan dan menjadi sumber referensi bagi rekan mahasiswa lain yang memungkinkan akan mengadakan penelitian di masa yang akan datang sehingga meningkatkan wawasan berfikir.